

M|A|V



Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

ARBEITSBEDINGUNGEN

Lernen Sie die Grundlagen der Arbeitsbedingungen kennen. Und erfahren Sie, wie diese Bedingungen geändert werden können.



KLAUSELKONTROLLE

Nicht alle Klauseln in Arbeitsverträgen und sonstigen Regelungswerken sind wirksam. Der Gesetzgeber „siebt“ nämlich unfaire Klauseln aus. Lesen Sie mehr auf den Seiten 6 und 7.

SONDERAUSGABE AUGUST 2026

AD|UVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

trotz aller gegenwärtigen Krisen scheint es in weiten Bereichen des kirchlichen Arbeitsrechts, insbesondere im Pflege- und im Erziehungsbereich, noch immer so zu sein, dass Sie und Ihre Kolleg*innen sich die Jobs mehr oder weniger aussuchen können. Umso mehr werden viele den Blick nicht nur darauf richten, ob sie einen Arbeitsplatz haben, sondern auch zu welchen Bedingungen.

Die Arbeitsbedingungen prägen im kirchlichen Bereich vor allem die Standardarbeitsverträge, die spezifischen Rechtsvorschriften wie beispielsweise die jeweilige KAVO und die kirchlichen Tarifverträge.

Diese aktuelle Sonderausgabe gibt Ihnen einen Überblick über das Thema „Arbeitsbedingungen“. Dabei geht es nach dem Überblick auch in dieser Ausgabe wieder um Ihr Mitbestimmungsrecht und die Möglichkeiten, die sich Ihnen als MAV eröffnen.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre,

Ihr

Dr. Michael Tillmann

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: eccolo; S. 3: B Design; S. 5: La Famiglia; S. 9: hkama – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Arbeitsbedingungen“ liegt der Ausgabe 13 | August 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

GRUNDLAGEN

Arbeitsbedingungen: Auf diesen Fundamenten steht das Dienstverhältnis 3

Direktionsrecht: Ihr*e Dienstgeber*in hat das Sagen – aber mit Einschränkungen 4

AUFBAUWISSEN

Änderungskündigung: Diese Hürde gilt jenseits des Direktionsrechts 5

SCHWERPUNKTTHEMA

AGB-Kontrolle: Keine Chance für unfaire Regelungen 6 + 7

KOLLEKTIVES RECHT

So reden Sie als MAV mit, wenn der*die Dienstgebende Arbeitsbedingungen ändern will 8 + 9

WICHTIGE URTEILE

ArbG Stuttgart: Änderungskündigung zur Kurzarbeit ist okay 10

LAG Berlin-Brandenburg: „Weitreichende“ Versetzung ist nicht immer okay 10

BAG: Versetzung nur für „Entfristete“? 11

BAG: Sonntagsarbeit als Überraschung 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Unwirksame Weisung oder Änderungskündigung: immer eine Abfindung? 12

Basis: Arbeitsbedingungen | Lesezeit 3 Minuten

Auf diesen Fundamenten steht das Dienstverhältnis

Arbeit gegen Geld – so lässt sich der grundlegende Austausch im Arbeitsverhältnis oder Dienstverhältnis beschreiben. Aber um welche Arbeit geht es genau? Welche Arbeit müssen Sie und Ihre Kolleg*innen als Mitarbeitende erbringen, um Geld zu erhalten? Und wie viel Geld erhält man am Ende tatsächlich für die Arbeitsleistung?

Dies alles ergibt sich aus den Konditionen, zu denen man einen Arbeitsvertrag unterschrieben hat. Aber das ist noch nicht das ganze Bild.

Wie bei jedem Vertrag – z. B. bei einem Kaufvertrag –, den man unterschreibt, gilt zunächst einmal das, was im Vertrag steht. Man spricht insoweit von den vertraglichen Konditionen oder Bedingungen.

Der Arbeitsvertrag regelt nur den Rahmen

Im Arbeitsrecht ist es genauso – jedenfalls im Prinzip. Auch im Arbeitsrecht gilt grundsätzlich das, was im Vertrag steht. Allerdings steht im Arbeitsvertrag – anders als etwa in einem Kaufvertrag über ein Auto – nicht so ganz genau drin, was im Einzelnen die Rechte und Pflichten der Parteien sind. Insbesondere ist die Arbeitsleistung nur grob umschrieben.

Das kann natürlich vernünftigerweise nicht anders sein. Denn weder der*die Dienstgebende noch die Mitarbeitenden können über Monate und Jahre oder gar Jahrzehnte im Voraus wissen, welche Arbeitsleistungen im Einzelnen erforderlich sein werden.

So wird die Arbeitsleistung konkret

Weil die Arbeitsleistung also aus nachvollziehbaren Gründen im Arbeitsvertrag nur grob umschrieben ist, muss sie folglich im täglichen Arbeitsleben konkretisiert werden. Diese Konkretisierung nimmt der*die Arbeitgebende vor, indem er*sie den Mitarbeitenden Anweisungen erteilt, was sie tun sollen.

Man spricht insoweit vom Weisungsrecht oder auch vom Direktionsrecht des*der Arbeitgebenden. Dieses zentrale Recht des*der Arbeitgebenden bezieht sich auf 3 Dinge, nämlich auf

- Zeit,
- Ort und
- Inhalt

der Arbeitsleistung.

Wenn die Dienststelle auch die Vergütung noch konkretisieren muss

Im Gegensatz zur Arbeitsleistung steht die Gegenleistung des*der Arbeitgebenden, nämlich die Zahlung der Vergütung, meistens weitgehend fest. Es gibt jedoch Fälle, in denen auch die Vergütung noch konkretisiert werden muss. So ist es beispielsweise denkbar, dass bestimmte Zulagen nicht genau festgelegt sind, sondern vom*von der Arbeitgebenden innerhalb eines bestimmten Rahmens nach seinem*ihrem Ermessen zu konkretisieren sind.

Ebenso ist es denkbar, dass bestimmte Zulagen ganz oder teilweise vom*von der Arbeitgebenden widerrufen werden können.

Bei der Ausübung des Ermessens kann der*die Dienstgebende aber nicht einfach nach „Gutdünken“ verfahren. Dasselbe gilt beim Widerruf. In beiden Fällen handelt es sich um besondere Rechtsbegriffe, die im juristischen Bereich eine andere Bedeutung als im normalen Sprachgebrauch haben.

Was es insbesondere mit dem Ermessen auf sich hat und wie dieses eingeschränkt und kontrolliert wird, erfahren Sie gleich auf der nächsten Seite.

Doppelt hält nicht immer besser

Ein besonderer Rechtsbegriff in diesem Zusammenhang ist auch die „Freiwilligkeit“. Damit kann ein*e Arbeitgeber*in eine Bindung für die Zukunft generell ausschließen. Er*Sie muss dann die Leistung – z. B. eine bestimmte Sonderzahlung – ausdrücklich „freiwillig“ erbringen. Das kann geschehen, indem etwa die Freiwilligkeit in der Lohnabrechnung oder in einem Begleitschreiben oder in einer Vertragsergänzung ausdrücklich vermerkt ist.

Es muss aber unmissverständlich klar sein, dass die Leistung freiwillig erfolgt. Immer wieder liest man jedoch in Arbeitsverträgen Formulierungen wie die, dass eine Leistung „absolut freiwillig und jederzeit widerruflich“ sei.

Die Absicht auf Arbeitgeberseite ist dabei offensichtlich: sich durch eine doppelte Formulierung doppelt abzusichern. Tatsächlich tritt jedoch genau der gegenteilige Effekt ein: Die Klausel ist unwirksam, weil sie in sich widersprüchlich ist. Eine Freiwilligkeit ist nämlich juristisch etwas anderes als eine Widerruflichkeit.



Direktionsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Ihr*e Dienstgeber*in hat das Sagen – aber mit Einschränkungen

Ihr*e Dienstgeber*in macht also, wie auf Seite 3 dargestellt, die „Ansagen“ im Dienstverhältnis. Er*Sie bestimmt über Zeit, Ort und Inhalt der Arbeitsleistung. Das nennt man Weisungsrecht oder Direktionsrecht. Aber Ihr*e Dienstgeber*in kann dieses Recht nicht „frei Schnauze“ ausüben. Vielmehr muss er*sie sich an Grenzen und Regelungen halten. Eine wichtige Grenze bildet dabei der Dienstvertrag.

Das ist jedoch nicht die einzige Grenze. Auch der etwas merkwürdig anmutende Begriff des „billigen Ermessens“ spielt eine Rolle.

Die Bestimmung der konkreten Arbeitsbedingungen durch den*die Dienstgeber*in muss demnach 2 Prüfungsstufen bestehen, um rechtmäßig zu sein:

- **Stufe 1:** Bewegt sich die Weisung im Rahmen des Arbeitsvertrags?
- **Stufe 2:** Entspricht die Weisung billigem Ermessen?

Stufe 1: Der Rahmen – auf den Vertrag kommt es an

Vertrag ist Vertrag – das gilt auch im Arbeitsrecht. Jedes Handeln der Vertragsparteien benötigt eine vertragliche Grundlage. Zugleich zeigt der Vertrag die Grenzen auf, innerhalb derer eine Vertragspartei handeln kann.

Für das Direktionsrecht des*der Dienstgebenden bedeutet das: Dieses Recht kann nur so weit gehen, wie der Vertrag es zulässt.

Bei Vertragsabschluss zu Beginn des Dienstverhältnisses haben Mitarbeitende es also in der Hand, auf die Grenzen des Direktionsrechts Einfluss zu nehmen – auch wenn der*die Dienstgebende gewöhnlich an den meisten Stellen den Vertragstext vorgibt.

rechtmäßig ist. Vielmehr muss der*die Dienstgebende bei der konkreten Ausfüllung seines*ihres Handlungsrahmens „billiges Ermessen“ anwenden. Mit dieser etwas altertümlich anmutenden Formulierung ist gemeint, dass eine Entscheidung auch im konkreten Einzelfall angesichts der individuellen Umstände gerecht sein muss.

Der*Die Dienstgebende hat daher sowohl seine*ihre eigenen berechtigten Interessen als auch die Interessen des*der betroffenen Mitarbeitenden zu beachten und gegeneinander abzuwägen.



BEISPIEL

Krankenhäuser im Verbund

Ein kirchlicher Krankenhausträger betreibt mehrere Krankenhäuser in verschiedenen Städten. Als zwischen 2 Ärzten Streit aufkommt, versetzt der Dienstgeber einen der Ärzte in eine entfernte Stadt.

Hier müsste der Dienstgeber prüfen, ob nicht eine weniger einschneidende Maßnahme in Betracht kommt, um das Problem zu entschärfen.



BEISPIEL

Eingeschränkte Reinigung

Eine Kirchengemeinde möchte eine Reinigungskraft einstellen.

Die Gemeinde hat 3 Kirchen. Die einzustellende Mitarbeiterin möchte jedoch nur in 2 dieser 3 Kirchen tätig sein, da die 3. Kirche für sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln kaum erreichbar ist und sie kein Auto besitzt.

Im Dienstvertrag wird daher festgehalten, dass die Mitarbeiterin als „Reinigungskraft für die Kirchen St. A. und St. B.“ eingestellt wird.

Die Kirchengemeinde als Dienstgeber kann die Reinigungskraft nicht anweisen, auch die 3. Kirche St. C. zu reinigen, da es insoweit an einer vertraglichen Grundlage für das Weisungsrecht fehlt.

Stufe 2: Den Rahmen auffüllen – durch den*die Dienstgeber*in

Wenn feststeht, dass der*die Dienstgebende den Rahmen eingehalten hat, bedeutet das allein noch nicht, dass die Weisung auch

Die Arbeitsplatzbeschreibung: ein schillernder Begriff

Oftmals gibt es zusätzlich zu der Bezeichnung der Tätigkeit im Dienstvertrag z. B. als „Erzieher/-in“, als „Reinigungskraft“, als „Küster/-in“ oder als „Pflegehelfer/-in“ noch eine Arbeitsplatzbeschreibung, Aufgabenbeschreibung oder Tätigkeitsbeschreibung. Bei solchen Beschreibungen müssen Sie genau hinschauen, wie sie gestaltet sind.

Es gibt 2 Möglichkeiten der Ausgestaltung:

- als 2-seitige Vereinbarung im Arbeitsvertrag selbst, in einer Anlage zum Arbeitsvertrag oder in einer gesondert unterzeichneten Zusatzvereinbarung
- als einseitiger Akt des*der Dienstgebenden in einem nicht von Ihnen als Mitarbeiter*in unterzeichneten Zusatzblatt

Nur im erstgenannten Fall gehört die Arbeitsplatzbeschreibung zum Arbeitsvertrag und somit zum „Rahmen“ selbst, den der*die Dienstgebende ausfüllen kann, aber nicht überschreiten darf.

Im 2. Fall ist die Arbeitsplatzbeschreibung lediglich eine Ausfüllung des im Arbeitsvertrag bestimmten Rahmens. Sie ist daher an diesen Rahmen gebunden und darf ihn nicht überschreiten.

Änderungskündigung | Lesezeit 3 Minuten

Diese Hürde gilt jenseits des Direktionsrechts

Wenn Ihr*e Dienstgeber*in feststellt, dass er*sie eine Maßnahme durchführen möchte, die nicht mehr vom Rahmen des Arbeitsvertrags gedeckt ist, ist er*sie trotzdem noch nicht unbedingt am Ende seiner*ihrer Möglichkeiten. Vielmehr kann er*sie in einem solchen Fall eine Änderungskündigung in Betracht ziehen. Die Hürden für eine wirksame Änderungskündigung sind allerdings hoch.

Mit der Änderungskündigung kann der*die Dienstgebende zwar seinen*ihren Handlungsspielraum erweitern; er*sie muss aber noch intensiver prüfen, ob die Maßnahme gerechtfertigt ist. Schließlich handelt es sich um eine Form der Kündigung.

Kündigung mit Änderungsangebot

Eine Änderungskündigung besteht aus 2 Bestandteilen, die im Namen auch schon erkennbar sind:

- Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen

Das Angebot muss dabei so konkret sein, dass Sie als Mitarbeiter*in nur noch „Ja“ sagen müssten.



BEISPIEL

Unkonkretes Angebot

Ihr Dienstgeber kündigt Ihr Arbeitsverhältnis mit der Begründung, Ihre Hausmeisterstelle sei gestrichen worden.

Bei der Übergabe der Kündigung erklärt der Personalleiter, man könne sich aber vorstellen, Sie vielleicht als Reinigungskraft weiterzubeschäftigen. Er fragt, ob Sie denn daran Interesse hätten. Dieses „Angebot“ ist völlig unkonkret.

Es liegt somit keine Änderungskündigung, sondern eine „normale“ Beendigungskündigung vor, mit der Folge, dass der Dienstgeber im Kündigungsschutz die Beendigung wird rechtfertigen müssen.

Wenn er Ihnen ein konkretes Angebot hätte machen können, wäre die Beendigungskündigung schon allein aus diesem Grunde unwirksam. Dies nennt man den Vorrang der Änderungskündigung.

Die Reaktionsmöglichkeiten des*der betroffenen Mitarbeitenden

Bei der Entscheidung, als Betroffene*r auf eine Änderungskündigung zu reagieren, sollte man sich zunächst einmal vor Augen halten, dass es grundsätzlich immer 2 Möglichkeiten gibt, auf ein Angebot zu reagieren. Diese beiden Möglichkeiten haben Sie auch bei dem Änderungsangebot, das in einer Änderungskündigung steckt:

- Annahme des Angebots
- Ablehnung des Angebots

Wenn ein*e Mitarbeiter*in das Angebot annimmt, läuft das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Konditionen weiter.

Das gilt jedenfalls nach Ablauf der Kündigungsfrist. Bis dahin bleibt es auf jeden Fall bei den bisherigen Konditionen.

Wenn er*sie das Angebot hingegen ablehnt und sonst nichts weiter tut, endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Der*Die Mitarbeitende hat jedoch auch die Möglichkeit, gegen die Änderungskündigung zu klagen. Wenn er*sie mit der Klage Erfolg hat, läuft das Arbeitsverhältnis auch nach Ablauf der Kündigungsfrist zu den alten Bedingungen weiter. Verliert er*sie hingegen den Prozess, ist das Arbeitsverhältnis beendet.

Der Gesetzgeber spannt ein Rettungsnetz

Wie Sie sehen, würde ein Prozess um die Änderungskündigung also eigentlich immer das Risiko bergen, ganz aus dem Arbeitsverhältnis „rauszufliegen“. Wer ein solches Risiko scheut, müsste dann lieber gleich die geänderten – normalerweise schlechteren – Konditionen akzeptieren.

Allerdings hat der Gesetzgeber an dieser speziellen Stelle einen Eingriff in das Prozessrecht vorgenommen und dem*der betroffenen Mitarbeitenden sozusagen ein Rettungsnetz aufgespannt. Er*Sie kann daher die eigentlich gegensätzlichen Möglichkeiten kombinieren und sich ohne Risiko die bestmögliche Lösung sichern.

Dieses „Zaubermittel“ ist die **Annahme unter Vorbehalt**. Das bedeutet, dass man das Änderungsangebot annimmt – aber nur unter dem Vorbehalt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist.



Wie Sie als MAV bei Änderungskündigungen mitwirken können, erfahren Sie auf den **Seiten 8 und 9**.

AGB-Kontrolle | Lesezeit 7 Minuten

Keine Chance für unfaire Regelungen

Den Begriff der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) kennen Sie wahrscheinlich aus dem Zusammenhang mit dem sprichwörtlichen „Waschmaschinenkauf“ und dem „Kleingedruckten“ hinten auf dem Bestellschein. Schon seit vielen Jahren gelten die besonderen gesetzlichen Kontrollbestimmungen bei AGB (AGB-Kontrolle) aber auch bei praktisch allen Arbeitsverträgen.

Die AGB-Kontrolle ist in den §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geregelt. Grundgedanke der Regelungen ist, dass ein Vertragspartner, der dem anderen Vertragspartner vertragliche Bestimmungen praktisch vorschreibt, dabei zumindest gewisse Grenzen einhalten muss und nicht unfair zu seinem eigenen Vorteil agieren darf.

Theoretisch kann natürlich niemandem eine vertragliche Regelung aufgezwungen werden. So können Sie auch als Mitarbeiter*in oder Bewerber*in einen Ihnen angebotenen Vertrag ablehnen, wenn er Ihnen unfair erscheint. Die Konsequenz wird dann in der Praxis aber regelmäßig nicht sein, dass Sie einen anderen, „fairen“ Vertrag erhalten, sondern dass Sie gar keinen Vertrag bekommen.

Dem trägt der Gesetzgeber Rechnung, indem er solche vom* von der Dienstgebenden einseitig vorgeschriebene Regelungen zwar grundsätzlich zulässt, aber unfaire Bestandteile „aussiebt“.

Diese Regelungen fallen unter die AGB-Kontrolle

Wie bei jeder gesetzlichen Regelung muss man auch bei der AGB-Kontrolle unterscheiden zwischen den Voraussetzungen einerseits und den Rechtsfolgen einer Vorschrift, also den Konsequenzen, andererseits.

Wenn die im Gesetz bestimmte Voraussetzung gegeben ist, ist der Anwendungsbereich der Vorschrift eröffnet und es greifen die Konsequenzen. Diese Voraussetzung ist bei der AGB-Kontrolle gemäß § 305 Abs. 1 BGB, dass es

- um Vertragsbedingungen geht,
- die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert worden sind und
- die eine Vertragspartei (vom Gesetz als Verwender bezeichnet) der anderen Vertragspartei beim Abschluss des Vertrags stellt, also „vorschreibt“.

Die Rechtsprechung stellt keine hohen Anforderungen an die „Vorformulierung“. Auch wenn der*die Arbeitgeber*in oder Dienstgeber*in einen Vertragsvordruck zum ersten Mal verwendet, liegen in der Regel AGB nach der Rechtsprechung vor. Lediglich wenn eine vertragliche Klausel ernsthaft zur Disposition stand oder gar vom* von der Mitarbeitenden vorgegeben wurde, liegen keine AGB im Sinne des Gesetzes vor.

Solche Fälle kommen in der Praxis so gut wie nicht vor. Das gilt erst recht im kirchlichen Arbeitsrecht, das von vertraglichen Vordrucken in den verschiedenen Bereichen stark geprägt ist.

So kann man etwa die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas in diesem Zusammenhang als Beispiel nehmen. Diese sind kein Tarifwerk – obwohl sie wohl häufig so angesehen werden –, sondern rechtstechnisch AGB und unterliegen somit auch der AGB-Kontrolle.

Selbst der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) ist kein echter Tarifvertrag, obwohl er verwirrenderweise so heißt. Nur für „echte“ Tarifverträge gilt die AGB-Kontrolle gemäß § 310 Abs. 4 BGB nicht.

Eine Klausel gilt oder gilt nicht – ohne Zwischentöne

Wenn AGB im Sinne des Gesetzes vorliegen, löst dies eine ganze Reihe von Prüfungen aus, die eine vertragliche Regelung erfolgreich durchlaufen muss, um wirksam zu sein.

Falls dann eine bestimmte Regelung an einer der Prüfungen scheitert, macht das nur diese bestimmte Regelung unwirksam, nicht aber den gesamten Vertrag.

Die Regelung selbst ist dann allerdings komplett unwirksam und wird nicht auf das gerade noch zulässige Maß zurechtgestutzt. Dies ist ein ganz wichtiger Grundsatz des AGB-Rechts.



BEISPIEL

Klausel schießt über das Ziel hinaus

Ein Krankenhaus in kirchlicher Trägerschaft hat mehrfach die unangenehme Erfahrung machen müssen, dass Pflegekräfte einen Dienstvertrag abschließen, dann aber die Stelle nicht antreten, sondern an ein anderes Krankenhaus gehen.

Die Krankenhausleitung führt dies auf den „leer gefegten“ Arbeitsmarkt zurück und möchte Gegenmaßnahmen ergreifen.

Sie schreibt daher nunmehr bei Neueinstellungen Vertragsstrafenklauseln in den Vertrag, die das hier beschriebene Verhalten der Bewerber*innen ausschließen sollen. Nach der Vertragsstrafenklausel soll ein*e neu eingestellte*r Mitarbeiter*in 6 Bruttomonatsgehälter Vertragsstrafe zahlen, wenn er*sie die Stelle nach Vertragsschluss nicht antritt.

Vertragsstrafen sind in Arbeitsverträgen zwar grundsätzlich möglich, sie müssen aber angemessen sein. Eine derart hohe Vertragsstrafe wie in unserem Beispiel ist jedoch auf jeden Fall unangemessen.

Dies führt dazu, dass die Vertragsstrafe nicht auf ein angemessenes Maß gekürzt wird – was man als „geltungserhaltende Reduktion“ bezeichnen würde –, sondern dass die Vertragsstrafe ganz entfällt.

Der restliche Dienstvertrag bleibt jedoch davon unberührt und somit wirksam.

Die „Prüfsiebe“: Fairness, Transparenz und Leitlinie des Gesetzes siegen

Der Gesetzgeber hat verschiedene „Siebe“ bei der AGB-Kontrolle eingebaut. Die wichtigsten dieser „Siebe“ kann man etwas vereinfacht so beschreiben:

Klauseln dürfen

- keine unangemessene Benachteiligung enthalten (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB),
- nicht intransparent sein (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB),
- die „wesentlichen Grundgedanken“ einer gesetzlichen Regelung nicht verletzen (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB),
- nicht im Text „versteckt“ werden und somit den Vertragspartner überraschen (§ 305c Abs. 1 BGB).

Die Rechtsprechung hat auf Basis dieser und noch einiger anderer „Siebe“ zu zahlreichen arbeitsvertraglichen Standardklauseln Grundsätze für die Grenzen der Wirksamkeit entwickelt. Wenn Ihnen oder Ihren Kolleg*innen eine Klausel unfair vorkommt, sollten Sie oder Ihr*e Kolleg*in im Zweifel anwaltlich kontrollieren lassen, ob die von der Rechtsprechung gesetzten Grenzen auch eingehalten sind.

Rechtsprechung gibt es vor allem zu folgenden Klauseln:

- Abtretungsverbote
- Ausschlussklauseln (auch Verfallklauseln genannt)
- Rückzahlungsklauseln bezüglich Fortbildungskosten
- Überstundenabgeltungsklauseln
- Versetzungsklauseln
- Vertragsstrafenklauseln
- Widerrufsvorbehalte

Die Rechtsprechung zieht hier teilweise recht enge Grenzen. Wann immer Ihnen eine dieser Klauseln begegnet, sollten Sie bzw. Ihre Kolleg*innen im Streitfall unbedingt von einem*einer Rechtsanwält*in prüfen lassen, ob im konkreten Fall die Klausel den Anforderungen der Rechtsprechung standhält.

Überstunden: ein spezieller Fall

Grundsätzlich gilt, dass eine Klausel unwirksam ist, wenn sie gegen die AGB-Kontrolle bzw. eines der Siebe verstößt. Wie schon

zuvor gezeigt, ist die Klausel dann komplett „weg“ und bleibt nicht etwa in einer entschärften Version doch noch bestehen.

Allerdings muss man bei den Konsequenzen, die die Unwirksamkeit der Klausel hat, genau hinsehen. Das gilt vor allem bei der Überstundenabgeltungsklausel.

Eine typische Klausel sieht etwa so aus:



BEISPIEL

Typische Klausel zu Überstunden

„Sämtliche Überstunden gelten mit der Grundvergütung als abgegolten.“

Eine solche Klausel ist unwirksam. Sie verstößt nämlich gegen das Transparenzgebot: Man kann als Mitarbeiter*in in so einem Fall nicht erkennen, wie viele Stunden letzten Endes für die monatliche Vergütung, die man erhält, abzuleisten sind.

Der*Die Dienstgeber*in könnte mit anderen Worten das vertragliche Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung völlig unterlaufen.

Das Problem ist aber, dass mit dem Wegfall der Klausel ja noch nichts gewonnen ist. Es fehlt dann nämlich noch immer an einer Rechtsgrundlage für die Überstundenvergütung.

Um dieses Problem zu lösen, greift die Rechtsprechung auf § 612 BGB zurück. Danach ist eine Vergütung zu zahlen, wenn sie „nach den Umständen zu erwarten“ ist. Es kommt also auf die (angemessene) Erwartungshaltung an.

Diese ist nach der Rechtsprechung regelmäßig gegeben, wenn man als Mitarbeiter*in unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung verdient. Diese ändert sich jährlich. Im Jahr 2026 liegt sie bei 101.400 € brutto Jahresgehalt.

Die meisten kirchlichen Mitarbeitenden sind daher nicht betroffen und erhalten somit im Falle einer unwirksamen Überstundenabgeltungsklausel Überstunden bezahlt.



Beteiligung MAV | Lesezeit 4 Minuten

So reden Sie als MAV mit, wenn der*die Dienstgebende Arbeitsbedingungen ändern will

Je nachdem, welche Arbeitsbedingungen geändert werden sollen, kommen für Sie als MAV verschiedene Mitbestimmungsrechte in Betracht. Bei einigen Vorhaben Ihres*Ihrer Dienstgebenden zur Änderung von Arbeitsbedingungen können Sie sich ihm*ihr entgegenstellen. Teilweise können Sie als MAV sogar selbst Änderungen mitgestalten. Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass Sie als MAV bei manchen Vorhaben des*der Dienstgebenden nicht viel ausrichten können.

Dieses Mitbestimmungsrecht haben Sie als MAV bei Änderungskündigungen

Gemäß § 30 Abs. 1 MAVO hat der*die Dienstgebende Ihnen als MAV vor jeder ordentlichen Kündigung die Absicht der Kündigung schriftlich mitzuteilen. Wenn das Dienstverhältnis mindestens 6 Monate besteht, sind auch die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Dies gilt selbstverständlich auch bei der Änderungskündigung, die ja nicht nur, aber eben auch aus einer Kündigung besteht.

Innerhalb von einer Woche können Sie als MAV schriftlich Einwände gegen die Kündigung geltend machen. Die MAVO zählt dazu zwar einige Punkte auf, diese sind aber nur beispielhaft. Sie können auch Einwendungen vorbringen, die nicht in der Aufzählung stehen.

Über die geltend gemachten Einwendungen hat der*die Dienstgebende mit Ihnen als MAV ausdrücklich noch einmal in einem Gespräch zu beraten. Diese Möglichkeit sollten Sie unbedingt intensiv nutzen. In einem persönlichen Gespräch kann man oft Dinge noch einmal besser „rüberbringen“ – gerade wenn man vielleicht im Verfassen von rechtlich relevanten Texten nicht so geübt ist.

Gemäß § 42 Buchstabe b MVG-EKD hat die MAV ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit.

Sie dürfen aber Ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt (§ 41 Abs. 2 MVG-EKD).

Bei einer Änderungskündigung in der Probezeit haben Sie hingegen nach § 46 Buchstabe c MVG-EKD lediglich ein Mitberatungsrecht. Auf Ihre Zustimmung kommt es somit leider nicht an.

So gestalten Sie als MAV Arbeitsbedingungen und deren Änderung mit

Als MAV können Sie mit dem*der Dienstgebenden Dienstvereinbarungen abschließen. Über diesen Hebel haben Sie teilweise erheblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen.

Gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO können Sie als MAV gemeinsam mit dem*der Dienstgebenden vor allem den ganz zentralen Punkt der Arbeitsentgelte gestalten. Dasselbe gilt für sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen (also vor allem in der jeweiligen KAVO) geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden.

Voraussetzung ist allerdings in beiden Fällen, dass eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrück-

lich zulässt. Es muss also eine sogenannte „Öffnungsklausel“ bzw. einen ausdrücklichen Gestaltungsspielraum für den jeweiligen Bereich geben.

Dieser Gestaltungsspielraum kann je nach Vorschrift mal mehr und mal weniger gegeben sein.

Die beiden folgenden Beispiele veranschaulichen das:



BEISPIEL

Arbeitszeitkonto im Bistum Trier

Im Bistum Trier sind gemäß § 14 Abs. 1 KAVO Trier Arbeitszeitkonten generell – außer für bestimmte, dort aufgezählte Mitarbeitergruppen – einzuführen. Die Einzelheiten zu den Arbeitszeitkonten sind in Anlage 3 zur KAVO Trier geregelt.

§ 14 Abs. 5 KAVO enthält jedoch eine Öffnungsklausel zugunsten von Dienstvereinbarungen. Sie können daher als MAV gemeinsam mit dem Dienstgeber Regelungen zum Arbeitszeitkonto vereinbaren, die von der Anlage 3 zur KAVO abweichen.



BEISPIEL

Arbeitszeitkonto im Erzbistum Köln

In Ihrer Einrichtung im Erzbistum Köln sollen gemäß § 14 Buchstabe d KAVO-NW Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Im Bereich der KAVO-NW ist die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos nicht zwingend, sondern fakultativ, d. h., sie muss nicht erfolgen.

Wenn aber Arbeitszeitkonten eingeführt werden, muss dies gemäß der genannten Vorschrift durch Dienstvereinbarung geschehen. Dabei stellt § 14 Buchstabe d KAVO-NW einige Vorgaben auf, was eine Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten beinhalten muss.

Innerhalb dieser Vorgaben können Sie mit Ihrem Dienstgeber die Arbeitszeitkonten maßgeschneidert für Ihre Einrichtung gestalten.

§ 36 Abs. 1 MVG-EKD sieht ebenfalls vor, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen per Dienstvereinbarung gestaltet werden können.

Voraussetzung ist jedoch, dass die jeweilige Rechtsvorschrift eine Regelung per Dienstvereinbarung ausdrücklich zulässt. Entscheidend ist also auch hier, ob eine Öffnungsklausel vorliegt.

In einigen Fällen haben Sie als MAV im evangelischen Bereich darüber hinaus auch ein explizites Recht zur Mitbestimmung bei einigen Arbeitsbedingungen. Dies gilt vor allem für

- die Lage der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie für
- die Aufstellung von Grundsätzen für Dienst-/Urlaubspläne

gemäß § 40 Buchstaben d und e MVG-EKD und § 36 Abs. 1 Nr. 1 und 2 MAVO.

Sie können als MAV bei einer Versetzung oder Umsetzung mitbestimmen

Gemäß § 35 MAVO bedürfen im katholischen Bereich vor allem die folgenden Entscheidungen des*der Dienstgebenden im Zusammenhang mit der Änderung von Arbeitsbedingungen Ihrer Zustimmung als MAV:

1. Eingruppierung
2. Höhergruppierung oder Beförderung
3. Rückgruppierung
4. nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit
5. Abordnung von mehr als 3 Monaten
6. Versetzung an eine andere Einrichtung
7. Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger

Die Punkte 5 bis 7 gelten nicht im Bereich des pastoralen Dienstes und der religiösen Unterweisung.



1. Eingruppierung
2. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als 3 Monaten
3. dauernder Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung
4. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel
5. Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als 3 Monaten
6. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit
7. Beförderung (in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen)



BEISPIEL

Katholische Kita

Die Erzieherin Gertrud H. ist schon seit vielen Jahren in einer katholischen Kita tätig. Aufgrund ihrer Kompetenz und Erfahrung wurde sie nach einigen Jahren als einfaches Teammitglied in den jeweiligen Gruppen zuletzt auch als Gruppenleiterin eingesetzt.

Als die Einrichtungsleiterin plötzlich aus persönlichen Gründen in eine entfernte Stadt zieht und ihre Stelle kündigt, kommt der Verwaltungsleiter der Kirchengemeinde auf Gertrud H. zu und fragt, ob sie Interesse hätte, die Einrichtungsleitung zu übernehmen. Nach kurzer Überlegungsfrist willigt sie ein.

Der Verwaltungsleiter stellt klar, dass es nicht nur um ein kurzfristiges „Aushelfen“ gehe, sondern dass der Kirchenvorstand Gertrud H. die Leitung dauerhaft übertragen möchte.

In diesem Fall muss die Zustimmung der MAV gemäß § 35 MAVO eingeholt werden, da es sich um eine nicht nur vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit handelt.

Gemäß §§ 42, 43 MVG-EKD besteht im evangelischen Bereich ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit der Änderung von Arbeitsbedingungen, vor allem bei:



BEISPIEL

Evangelisches Krankenhaus

Sie sind in der Verwaltung eines evangelischen Krankenhausbetreibers tätig. Bislang sitzen Sie in der zentralen Verwaltung, die für mehrere, teils weit auseinanderliegende Häuser zuständig ist. Nunmehr eröffnet die Dienststelle ein neues Haus. Der Dienstgeber, der Ihre Kompetenz und Erfahrung sehr schätzt, möchte Sie für mindestens ein halbes Jahr in diesem neuen Haus einsetzen, um wertvolle Aufbauarbeit zu leisten und andere Verwaltungsmitarbeitende zumindest so weit anzulernen, dass diese allein zurechtkommen und nur in schwierigen Fällen noch mit der Zentrale Rücksprache per Telefon oder E-Mail halten. In diesem Fall besteht ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht, da die Versetzung mehr als 3 Monate dauern soll.

Wie Sie sehen, gibt es also zahlreiche Ansatzpunkte für Ihre Mitwirkung als MAV.

Allerdings müssen Sie im Einzelfall immer genau hinschauen, welches Recht jeweils im katholischen bzw. im evangelischen Bereich in Betracht kommt – und unter welchen Voraussetzungen Sie es einsetzen können.

Änderungskündigung Kurzarbeit | Lesezeit 2 Minuten

Änderungskündigung zur Kurzarbeit ist okay

Kurzarbeit braucht immer eine rechtliche Grundlage. Die kann der*die Arbeitgebende aber notfalls immer noch schaffen, wie der vorliegende Fall zeigt.

Der Fall: Eine Personaldisponentin im Bereich Soziales und Pflege bekam von ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung über Kurzarbeit zur Unterzeichnung vorgelegt. Der Arbeitgeber wollte wegen der coronabedingten betrieblichen Einschränkungen Kurzarbeit einführen. Dazu hatte er bereits erfolgreich Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Arbeitsagentur beantragt.

Die Disponentin weigerte sich jedoch, die Vereinbarung zu unterzeichnen. Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine fristlose, hilfsweise fristgemäße Änderungskündigung zur Einführung der Kurzarbeit aus. Dagegen klagte die Disponentin.

Die Entscheidung: Das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart erklärte die Änderungskündigung – und zwar sogar die fristlose – für wirksam (22.10.2020, Az. 11 Ca 2950/20).

Es gebe aufgrund des Arbeitsausfalls ein dringendes betriebliches Bedürfnis zur Einführung von Kurzarbeit. Die Kündigung sei auch nicht unverhältnismäßig. Dabei verwies das Gericht insbesondere darauf, dass das Kurzarbeitergeld ja bewilligt sei und die Mitarbeiterin somit finanziell abgesichert sei. Die fehlende vertragliche

Grundlage für die Kurzarbeit wurde damit im Handumdrehen geschaffen.

→ FAZIT

Hürde für Arbeitgebende ist nicht sehr hoch

Das ArbG Stuttgart hat die Hürde, die Arbeitgebende für eine wirksame Kündigung wegen Kurzarbeit zu überspringen haben, nicht sehr hoch gelegt. Insbesondere hat es nicht gefordert, dass der Arbeitgeber im Fall eine existenziell bedrohliche wirtschaftliche Lage für das Unternehmen hätte nachweisen müssen, die nur durch die Einführung von Kurzarbeit zu verhindern gewesen wäre.

Andere Arbeitsgerichte sehen das möglicherweise anders. Aber solange es keine höchstrichterliche Rechtsprechung in dieser Frage gibt, ist die Entscheidung des ArbG Stuttgart zumindest eine wichtige Orientierungsmarke.

Versetzung | Lesezeit 2 Minuten

„Weitreichende“ Versetzung ist nicht immer okay

Arbeitgebende lieben Versetzungsklauseln. Manchmal versuchen sie auch, damit faktisch eine Trennung zu „fördern“. Das gelingt aber nicht immer, wie der vorliegende Fall zeigt. Der Zusammenhang mit der gescheiterten Kündigung war allzu offensichtlich.

Der Fall: Ein Arbeitgeber stritt mit seinem Mitarbeiter zunächst über die Wirksamkeit einer Kündigung vor Gericht. In der Güteverhandlung nahm der Arbeitgeber die Kündigung zurück und forderte den Mitarbeiter auf, gleich am nächsten Tag um 7.00 Uhr in einer anderen Niederlassung des Arbeitgebers in 177 km Entfernung zu arbeiten.

Bislang war der Mitarbeiter am Hauptsitz der Firma tätig gewesen, von dem sein Wohnsitz nur wenige Kilometer entfernt lag.

Der Mitarbeiter weigerte sich auch nach mehrfacher Aufforderung, seine Arbeit in der 177 km entfernten Niederlassung aufzunehmen. Daraufhin sprach der Arbeitgeber schließlich eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung aus. Er berief sich auf eine Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag.

Die Entscheidung: Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gab dem Mitarbeiter recht (17.11.2018, Az. 2 Sa 965/17). Eine Arbeitsverweigerung liege nicht vor. Zwar gebe es eine Versetzungsklausel im Vertrag, aber die Ausübung des Direktionsrechts im konkreten Fall sei unbillig. Angesichts der Entfernung und der

sonstigen Umstände handle es sich um eine Disziplinierung und nicht um eine betriebliche Notwendigkeit.

→ FAZIT

Eine Versetzungsklausel ist kein Freibrief

Diese Entscheidung macht anschaulich, dass die Prüfung des „billigen Ermessens“, das Arbeitgebende bei der Ausübung des Direktionsrechts auszuüben haben, mehr ist als eine abstrakte Formel ohne praktische Bedeutung. Sie ist ein wichtiges Korrektiv, gerade in den Bereichen, in denen dem Arbeitgebenden „eigentlich“ die Entscheidungsbefugnis zusteht.

Wichtig dabei ist, dass das Gericht auf Basis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon ausgeht, dass ein*e Mitarbeiter*in sich einer „unbilligen“ Anweisung sofort widersetzen darf, ohne darüber zunächst eine gerichtliche Entscheidung einzuholen.

Befristung und Versetzung | Lesezeit 2 Minuten

Versetzung nur für „Entfristete“?

Nach § 106 Gewerbeordnung und § 315 Bürgerliches Gesetzbuch haben Dienstgebende bei der Ausübung des Direktionsrechts „billiges Ermessen“ anzuwenden. Dabei sind die Umstände des jeweiligen Einzelfalles zu beachten. Allerdings gibt das Bundesarbeitsgericht (BAG) hierzu einige Leitlinien vor. Dies gilt auch für das Zusammenspiel von befristeten Arbeitsverhältnissen und Versetzung.

Der Fall: Eine Mitarbeiterin war bei einem öffentlichen Arbeitgeber als Fachassistentin beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis war zunächst bis zum 31.12.2011 befristet. Nach einer Entscheidung des BAG zur Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen musste der Arbeitgeber erkennen, dass Befristungen wie die der betroffenen Mitarbeiterin nicht wirksam waren.

Um einem eventuellen Rechtsstreit zuvorzukommen, erklärte der Arbeitgeber die „Entfristung“ des Arbeitsverhältnisses der Fachassistentin. Diese wurde mit weiteren „entfristeten“ Kolleg*innen an einen anderen Standort versetzt, während die anderen Kolleg*innen, mit denen von Beginn an ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen worden war, von den Versetzungen verschont blieben.

Die Entscheidung: Diese spezielle Auswahlentscheidung ließ das BAG dem Arbeitgeber nicht durchgehen (10.7.2013, Az. 10 AZR 915/12). Die Versetzung sei zwar nach dem Arbeitsvertrag und dem einschlägigen Tarifvertrag grundsätzlich möglich; allerdings müsse bei der Versetzung auch billiges Ermessen gewahrt bleiben. Demzufolge müssten auch die Interessen der Mitarbeiterin ange-

messen berücksichtigt werden. Dabei könnten aber nicht die von vornherein unbefristeten Arbeitsverträge außen vor bleiben.



FAZIT

BAG verhindert eine 2-Klassen-Gesellschaft

Das BAG hat dem Versuch des Arbeitgebers einen Riegel vorgeschoben, bei Versetzungen eine Art Vorauswahl vorzunehmen, die für ihn bequem ist, und dann erst in die eigentliche Ermessensprüfung einzusteigen. Das hätte nämlich zu einer 2-Klassen-Gesellschaft unter den Mitarbeitenden geführt. Ein entfristetes Arbeitsverhältnis ist nämlich genauso viel wert wie ein von vornherein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Arbeitgebende müssen sich Mühe geben und dürfen sich nicht vor der Aufgabe drücken, alle zulässigen Gesichtspunkte des Einzelfalles abzuwägen – und unzulässige Kriterien dabei unbeachtet zu lassen.

Sonntagsarbeit | Lesezeit 2 Minuten

Sonntagsarbeit als Überraschung

Die Grenzen des Direktionsrechts legt der Arbeitsvertrag fest. Was aber ist, wenn der Arbeitsvertrag dazu schweigt, an welchen Wochentagen gearbeitet werden soll und ob die Mitarbeitenden insbesondere auch an Sonn- und Feiertagen zur Arbeit verpflichtet sein sollen?

Der Fall: Ein Mitarbeiter war laut Arbeitsvertrag für Schichtarbeit eingestellt. Der Arbeitsvertrag verwies auf ein bestimmtes Schichtmodell. Sonn- und Feiertagsarbeit wurde in dem Betrieb jedoch nicht geleistet. Das änderte sich, als der Arbeitgeber erfolgreich eine entsprechende Ausnahmegenehmigung beantragte. Der Mitarbeiter kam der Anordnung zur Sonn- und Feiertagsarbeit dann zwar zunächst zähneknirschend nach, wollte aber für die Zukunft gerichtlich festgestellt haben, dass eine solche Anordnung unzulässig sei, da sie nicht von seinem Arbeitsvertrag gedeckt sei.

Die Entscheidung: Das sah das Bundesarbeitsgericht (BAG, 15.9.2009, Az. 9 AZR 757/08) anders. Die genauen Arbeitszeiten können Arbeitgebende grundsätzlich im Rahmen ihres Weisungsrechts bestimmen. Dieses Weisungsrecht sei auch nicht vom Arbeitsvertrag beschränkt. Dort sei lediglich bestimmt, dass Schichtarbeit geleistet werden solle, aber nicht, an welchen Wochentagen. Damit sei das Weisungsrecht des Arbeitgebers im Fall an dieser Stelle nicht eingeschränkt.



FAZIT

Wem bestimmte Arbeitszeiten wichtig sind, der muss dies klar regeln

Der Mitarbeiter im Fall fühlte sich in einer komfortablen Situation, als er tatsächlich war. Er verstand seinen Arbeitsvertrag offenbar so, dass ihm Sonn- und Feiertagsarbeit nicht „passieren“ könne.

Das BAG hat aber noch einmal seine generelle Linie bekräftigt, dass eine Einschränkung des Weisungsrechts zur Arbeitszeit klar erkennbar sein muss. Eine Einschränkung ist aber ohne Weiteres möglich – sie muss eben nur klar und unmissverständlich im Arbeitsvertrag formuliert werden.

Praktisches Vorgehen | Lesezeit 1 Minute

Und am Ende eine Abfindung?

Am Ende führt nicht jede unwirksame Weisung oder Änderungskündigung dazu, dass diese aufgehoben wird. Vielmehr kann das praktische Ergebnis im Prozess auch eine Abfindung sein.

So sollten Ihre Kolleg*innen bei Streit über eine Anweisung praktisch vorgehen

Wenn es zu einem Streit zwischen Ihrem*Ihrer Dienstgebenden und einem*einer Kolleg*in über die Rechtmäßigkeit einer Weisung kommt, ist vor allem Vorsicht angebracht. Letztlich entscheidet über die Rechtmäßigkeit einer Maßnahme immer das Arbeitsgericht (ArbG). Bis zu einer gerichtlichen Entscheidung – zumal bis zu einer rechtskräftigen, also definitiv verbindlichen Entscheidung – kann es aber dauern.

Anweisungen zunächst befolgen

Bis dahin kann man als Mitarbeiter*in letztlich nie ganz sicher sein, ob man die Ausführung einer Anweisung zu Recht verweigert. Daher sollten betroffene Kolleg*innen im Zweifel eine Anweisung immer zunächst einmal befolgen, dabei aber einen ausdrücklichen Vorbehalt aussprechen, die Maßnahme gerichtlich überprüfen zu lassen. Eine Änderungskündigung kann auch formal rechtswidrig sein: Wenn ein*e Mitarbeiter*in gegen eine Änderungskündigung

klagt, hat das ArbG die Rechtmäßigkeit der Maßnahme zu prüfen. Anders als bei einem Streit über eine Anweisung bzw. Versetzung, die an keine besondere Form gebunden ist und damit in formaler Hinsicht wenig Angriffsfläche bietet, kann eine Änderungskündigung durchaus schon an formalen Fehlern scheitern, wie z. B. am Fehlen einer gültigen Unterschrift.

Die inhaltliche Prüfung wird umso strenger ausfallen, je einschneidender die Maßnahme ist. Eine leichte Aufgabenänderung etwa ist weniger einschneidend als eine Gehaltsänderung.

Abwägung ist wichtig

Egal, ob Zweifel bei der Form oder dem Inhalt der Maßnahme des*der Arbeitgebenden bestehen – der*die betroffene Mitarbeitende sollte immer sorgfältig abwägen, ob er*sie tatsächlich in eine gerichtliche Auseinandersetzung geht. Denn dies wird erfahrungsgemäß meist mit einer Beendigung gegen Abfindung enden. Das sollte man also wollen oder zumindest als Ergebnis für sich akzeptieren können.

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!